

### Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule? Tagung vom 22.–23. Juli 2010 in Frankfurt am Main

Houda, Kathrin; Jäckel, Jennifer

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Verlag Barbara Budrich

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Houda, K., & Jäckel, J. (2010). Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule? Tagung vom 22.–23. Juli 2010 in Frankfurt am Main. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 2(3), 143–149. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-395504>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

Kathrin Houda, Jennifer Jäckel

## Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule? Tagung vom 22.–23. Juli 2010 in Frankfurt am Main

### Zusammenfassung

„Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?“ war der Titel einer Tagung, die am 22. und 23. Juli 2010 stattfand. Organisiert wurde sie vom Gleichstellungsbüro und vom Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Anhand der Themen Wissenschaftsmanagement, Exzellenzinitiative und Übergänge vom Postdoc zur Professur wurden Geschlechtergerechtigkeit, Frauenförderung und Karrierechancen für Frauen in Hochschule und Wissenschaft diskutiert. In den acht Beiträgen wurden vielfältige Perspektiven eröffnet; einige brachten neue Ideen und Einsichten ein, andere verwiesen auf noch zu erwartende Forschungsergebnisse. Die Perspektiven der ReferentInnen sowie ihre zentralen Einsichten und Ausblicke werden in diesem Beitrag zusammengefasst und abschließend kommentiert.

### *Schlüsselwörter*

Geschlechtergerechtigkeit, Hochschule, Gender, Gleichstellung, Karriere, Frauen

### Summary

New career paths for women at the university? Conference on the 22nd and 23rd July 2010 in Frankfurt/Main

“New career paths for women at the university?” was the title of a conference on the 22nd and 23rd July 2010. It was organized by the Equal Opportunity Office and the Department of Social Sciences, Goethe-University of Frankfurt/Main.

Using the subjects of management science, excellence initiative and transition from post-doctoral to professorship gender equality, women's advancement and career opportunities for women in higher education and science were discussed. Diverse perspectives have been established in the eight articles. Some brought new ideas and insights, others referred to expected research results. The perspectives of the speakers, as well as their key insights and perspectives are summarized in this review and then commented upon.

### *Keywords*

Gender equality, university, gender, equal treatment, career, women

Mehr als 100 Forschende und im Gleichstellungsbereich Aktive hatten sich für die Tagung „Neue Karrierewege für Frauen an der Hochschule?“ angemeldet, die vom 22.–23. Juli 2010 an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main stattfand. Das Gleichstellungsbüro und der Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften der Universität hatten dazu eingeladen, gegenwärtige – durch Stichworte wie Exzellenzentwicklung, Profilbildung, Hochschulautonomie und Internationalisierung geprägte – Veränderungsprozesse an den Hochschulen zu bilanzieren und mögliche Auswirkungen auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen zu diskutieren.

Die Tagung war in drei Blöcke gegliedert: Wissenschaftsmanagement – Exzellenz weiblich? Gleichstellung in der Exzellenzinitiative – Bruchige Übergänge: Vom Postdoc zur Professur.

# 1 Wissenschaftsmanagement

„[...] managender, lehrender Nachwuchs ist weiblich!“ (Pellert)

Den Auftakt machte *Ada Pellert* von der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin mit ihrem Vortrag zum Thema „Wissenschaftsmanagement – ein interessantes Berufsfeld für Frauen?“. Sie benannte aktuelle Themen der Hochschulmodernisierung und betonte die Notwendigkeit der Gestaltung von Veränderungsprozessen. So seien Kommunikations- und Entscheidungsprozesse, Forschung als kommunikativer Prozess, die Professionalität und Reputation der Lehre sowie Personalentwicklung und Diversity Management zentral. An vielen Hochschulen dominierten jedoch wirtschaftliche Interessen und bürokratische Vorgaben, Lehre sei „lustlose Pflicht ohne Reputation“, in der Forschung überwiege der Mainstream und im Personalbereich werde nicht ausreichend differenziert und gefördert. Erforderlich seien die Modernisierung der Verwaltung, die Ausstattung der Hochschullehrenden mit Managementkompetenzen und die Professionalisierung des Hochschulmanagements.

Wissenschaft müsse sich als attraktives Berufsfeld für Frauen darstellen. Eine Veränderung der Organisations- und Wissenschaftskultur könne unter anderem durch den Einbezug der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung bei Reformprozessen, die Entwicklung vielfältiger Leitbilder und die Berücksichtigung differenzierter Karrierewege herbeigeführt werden.

*Dorothea Jansen* von der Deutschen Hochschule für Verwaltung in Speyer referierte anschließend zum Thema „New Public Management – ein Steuerungsmodell für das Wissenschaftssystem?“. Nach einer kurzen Einführung in die Ursprünge und theoretischen Hintergründe des New Public Management (NPM) und der Darstellung bereits etablierter Steuerungskonzepte ging sie der Frage nach, ob es durch die an Hochschulen neu eingeführten Instrumente zu Widersprüchen oder sogar zu Fehlsteuerungen kommen kann.

Eine Verschiebung der Governance zugunsten des New-Public-Managements stelle eine Belastung der akademischen (Selbst-)Verwaltung und der koordinierenden Funktionen der wissenschaftlichen Gemeinschaft dar. Wissenschaftsmanagement sei auf detaillierte Kenntnisse über Produktionsprozesse der Wissenschaft angewiesen, auch, um nicht intendierte Effekte und Steuerungsdefizite vermeiden zu können. Bei der Gestaltung von Anreizsystemen, aber auch bei Evaluations-Indikatorensystemen seien Disziplinunterschiede und Spezialisierungsprofile zu berücksichtigen. Zu beachten seien letztlich auch der Mehrebenencharakter und die Verflechtungen des Wissenschaftssystems. So wirke sich die Benachteiligung einzelner Disziplinen bzw. die „Nicht-Belohnung“ von Profilen nachteilig auf das Gesamtsystem aus.

Jansen verwies in der Folge auf die Möglichkeiten für ergebnisoffene Forschung und betonte die Notwendigkeit der Erhaltung und Schaffung von Freiräumen in der Grundausrüstung der Professuren und Universitäten sowie die erforderliche Suche nach Alternativen zu Peer-Review-Verfahren für unkonventionelle Forschung. Die gegenwärtige Drittmitteldynamik, durch die diejenigen profitieren, die bereits gute Bedingungen haben, sei zu unterbrechen. Stattdessen sollten Mitbewerbende der zweiten Reihe Unterstützung erfahren. Eingeworbene Drittmittel seien als Indikatoren für Performanz

in der Forschung ungeeignet, stattdessen sollten (Ko-)Publikationen und Zitationen herangezogen werden.

*Birgit Blättel-Mink, Kendra Briken und Alexandra Rau* von der Goethe-Universität Frankfurt präsentierten in ihrem Vortrag „Wissenschaftsmanagement: Neue Karrierewege für Frauen?“ Ergebnisse eines an fünf hessischen Universitäten (Darmstadt, Frankfurt am Main, Gießen, Kassel, Marburg) durchgeführten Projekts. Das Team ging der Frage nach, ob sich bereits ein Trend zur Feminisierung neuer Dienstleistungsstellen auf der mittleren Führungsebene abzeichnet und welche Karrieremöglichkeiten sich für Frauen in diesem Bereich ergeben.

Top-Management-Positionen an deutschen Universitäten seien nach wie vor überwiegend männlich besetzt. Die Erhöhung der Frauenanteile in Spitzenpositionen werde unter anderem durch die mit der Ökonomisierung einhergehende Entpolitisierung/Entdemokratisierung der Hochschulen erschwert.

Neue Dienstleistungsstellen würden tendenziell mit Frauen besetzt. Die Karrieremöglichkeiten seien allerdings noch nicht abzuschätzen. Der Einstieg hochqualifizierter Frauen in die Administration könne zudem als Abzug oder Ausstieg aus der Wissenschaft gelesen werden. Fraglich sei auch, ob angesichts der vornehmlich mit Frauen besetzten neuen Dienstleistungsstellen bereits von Feminisierung gesprochen werden kann. Diese sei ein unsichtbares Phänomen, böte die Chance auf Karriere und zur Vereinbarkeit und könne ein Weg zur fehlenden kritischen Masse an Hochschulen sein.

Die männliche Konnotation des Elite-Begriffs gehe schließlich mit einer Abwertung weiblicher Lebensweisen einher. Das Team betonte: „Die unternehmerische Exzellenzuniversität diskriminiert strukturell weibliche Lebensentwürfe und Existenzweisen.“

## 2 Exzellenz weiblich? Gleichstellung in der Exzellenzinitiative

Der zweite Tag begann mit einem Vortrag von *Dagmar Simon*, Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik vom Wissenschaftszentrum für Sozialforschung Berlin, mit dem Titel „Gleichstellung durch forschungsorientierte Gleichstellungsstandards? Herausforderungen für die Organisationsentwicklung an Hochschulen“. Simon referierte über Ergebnisse einer ersten Auswertung von Zwischenberichten derjenigen DFG-Mitgliedsorganisationen, die am 2. Juli 2008 die Vereinbarung zu strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards ratifiziert hatten. Simon selbst ist Mitglied der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG. Diese Arbeitsgruppe wurde 2009 eingesetzt, um die Umsetzung der Vereinbarungen unterstützend zu begleiten, neue Maßnahmen zu evaluieren sowie Empfehlungen auszusprechen.

Die Vereinbarungen beziehen sich auf vier Aspekte, die jeweils auf der strukturellen und personellen Ebene umgesetzt werden sollen:

- a) Durchgängigkeit, das heißt die Umsetzung auf allen Organisationsebenen und in allen Aspekten der Personal- und Ressourcenverwaltung

- b) Transparenz vor allem in Form von Datenerhebungen und -veröffentlichungen, aber auch bei der Festlegung eigener Zielvorgaben beim Personal und der öffentlichen Stellungnahme zur (Nicht-)Erreichung dieser Vorgaben
- c) Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung, die durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Ermöglichen vielfältiger Lebensentwürfe und die Entwicklung von leistungs- und potenzialorientierten Auswahlverfahren realisiert werden sollen
- d) Kompetenz, die in Form strukturierter, transparenter und formalisierter Verfahren zu Personalentscheidungen und hinsichtlich der Forschungsinhalte implementiert wird

Als Ergebnis formulierte Simon, dass für die Zwischenberichte 2011 eine stärkere Formalisierung der Berichtsform notwendig sei. Die bisherigen Berichte seien äußerst heterogen und kaum vergleichbar. Dennoch könne eine erste Einordnung der Organisationen in vier Gruppen vorgenommen werden:

- Organisationen, die bereits vorhandene Gleichstellungsstandards vollständig umgesetzt haben und durch weitere Maßnahmen ergänzen
- Organisationen, die über ein einheitliches Gleichstellungskonzept verfügen, das beinahe vollständig umgesetzt ist
- Organisationen, die Einzelmaßnahmen etabliert haben und weitere Maßnahmen planen
- Einrichtungen, die erste Umsetzungsschritte eingeleitet haben

Mit der Veröffentlichung der stärker standardisierten und damit besser vergleichbaren Berichte der Mitgliedsorganisationen ist 2011 (Zwischenberichte) und 2013 (Abschlussberichte) zu rechnen.

Deutlich expliziter auf die Exzellenzinitiative ging *Sandra Beaufays*, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Centrum für Globalisierung und Governance der Universität Hamburg, in ihrem Vortrag „Gleichstellung in der Exzellenzinitiative“ ein. Sie stellte erste Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Forschungsprojekts „Frauen in der Spitzenforschung“ vor. Vor dem Hintergrund der im Rahmen der Exzellenzinitiative geforderten Darlegung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Nachwuchsförderung sollen Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen in diesem Bereich wissenschaftlich begleitet werden.

Die im Rahmen des Projekts begleiteten Prozesse sind der ersten Förderrunde der Exzellenzinitiative zuzuordnen. Ziel des Projekts sei explizit keine Evaluation, sondern eine Fortentwicklung der Gleichstellungsinstrumente und zukunftsfähiger Handlungsansätze. Zu den vorgestellten Instrumenten gehören die aktive Gewinnung von Frauen für den Nachwuchs durch die Aktivierung von Keyplayern mit hohem Renommee und internationalen Kontakten; die Förderung von Vereinbarkeit durch den Einsatz von Hilfskräften auch im Bereich der Haus- und Familienarbeit, Teilzeitprofessuren und Job-Sharing für Frauen; die Erhöhung der Planbarkeit von Karrieren durch Tenure-Track-Verfahren sowie eine Kompetenzsteigerung bei PersonalentscheiderInnen zum Thema Geschlecht. Weitere Ergebnisse sind nach der zweiten Erhebung zu erwarten.

### 3 Brüchige Übergänge vom Postdoc zur Professur

*Carmen Leicht-Scholten*, Leiterin der Stabsstelle Integration der RWTH Aachen und Gastprofessorin für Gender und Diversity Management in den Ingenieurwissenschaften der TU Berlin, schloss mit ihrem Vortrag „Karriereziel Professur in Zeiten der Exzellenz: alte Schwierigkeiten, neue Herausforderungen, geeignete Maßnahmen“ an das Thema Exzellenzinitiative an. Sie berichtete über die Entwicklungen der Gender- und Diversity-Strategien an der RWTH Aachen im Rahmen der Beteiligung an der Exzellenzinitiative. Dabei hob sie besonders erfolgreiche Good-Practice-Beispiele hervor. Sie plädierte auch dafür, nicht immer neue Maßnahmen zu entwickeln, sondern bestehende zusammenzuführen und ein dichtes Netz aufzubauen, das die Akkumulation von Nachteilen im Karriereverlauf von Frauen auffangen könne. Zum Elite- und Exzellenzdiskurs nahm sie eine eindeutige Position ein: So sei es vorteilhaft, Gender und Diversity Management im Sinne einer Verkaufsstrategie mit ökonomischen, gesellschaftlichen, rechtlichen und globalen Fragen zu verknüpfen. Der Vortrag zeichnete ein insgesamt äußerst positives Bild von den Entwicklungen an der RWTH Aachen.

Trotzdem stellte sich die Frage, wie beständig die Verbesserungen sind, ob beispielsweise Verstetigungen geplant werden und sich eine veränderte Kultur in der Personalpolitik auch langfristig bemerkbar machen kann.

*Astrid Franzke*, Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros und Projektkoordinatorin von ProProfessur an der Goethe-Universität Frankfurt, beschäftigte sich mit dem „Aufstieg mit Hindernissen – Vom PostDoc zur Professur – Mentoring als Unterstützungsinstrument“. Sie begann ihren Vortrag mit der Anmerkung, dass der Gleichstellungsdiskurs ökonomisch überformt werde und ambivalent zu bewerten sei. Damit schloss sie an die bisherige Diskussion an und referierte ihr Verständnis von Hochschule als Organisation im Vergleich zu anderen Organisationsformen und den daraus resultierenden Herausforderungen für Mentoring.

Der zentrale Referenzpunkt ihres Vortrags waren die Erkenntnisse aus dem Projekt ProProfessur. An diesem Projekt sind die fünf hessischen Universitäten Goethe-Universität Frankfurt, Technische Universität Darmstadt, Justus-Liebig-Universität Gießen, Universität Kassel und Philipps-Universität Marburg beteiligt. Das Projekt unterstützt Wissenschaftlerinnen in der Phase vor dem Erreichen einer Professur. Franzke ermöglichte einen Einblick in das Programm und schilderte, dass durch das Programm beispielsweise auch Wiedereinsteigerinnen nach Kinderpausen gefördert würden. Wichtig sei auch die Frage, ob eine stärkere Formalisierung einen Vorteil für Frauen mit sich bringe. So verwies sie auf erleichternde Regelaufhebungen (z. B. Juniorprofessur, Aufhebung von Altersgrenzen) sowie auf Gender Controlling und andere Gleichstellungsmaßnahmen.

Als Fazit formulierte Astrid Franzke, dass die klassische Betreuungssituation für die Mentees aufgebrochen werde und so eine größere Autonomie entstehe. Der Blick von außen sei oft sehr hilfreich, weil andere Lücken und Bedarfe erkannt würden. Durch die interdisziplinäre Gestaltung sei zudem ein hierarchieärmer Raum entstanden, in dem eine neue Form des Austausches und der Unterstützung möglich sei, eine „strategische Netzwerkbildung“. Weitere positive Effekte seien der statusübergreifende Erfahrungsaustausch, der Aufbau personenbezogener Beziehungen, Wissenstransfer über Fächer

und Institutionen hinweg sowie der Ausbau wissenschaftsspezifischer Kompetenzen. Die Bilanz fiel demnach deutlich positiv aus. Wünschenswert wäre eine Veröffentlichung dieses Beitrags, da derzeit keine weiteren bewertenden Materialien aus dem Projekt zugänglich sind.

## Fazit

Trotz der vielfältigen Beiträge blieben kontroverse Diskussionen aus. So wurde nur partikulär Interesse an einer kritischen Auseinandersetzung mit dem Begriff ‚Exzellenz‘ und der zunehmenden Ökonomisierung der Hochschulen sichtbar. Eine intensivere Diskussion der Frage, ob nicht die Durchsetzung der Teilhabe aller auf allen Ebenen für eine funktionierende Demokratie unablässig ist, wäre wünschenswert gewesen. Hier könnte sich eine Debatte darüber anschließen, welche Solidarisierungen mit der Abschaffung der Gesamthochschulen, dem Start der Exzellenzinitiative und der Einführung von Studiengebühren aufgegeben wurden und welche Auswirkungen dies auf die Fähigkeit der Gender Studies hat, eine kritisch-distanzierte Perspektive einzunehmen. In diesem Zusammenhang wäre weiterhin eine kritische Auseinandersetzung über die Reproduktion von Stereotypen durch den Gender- und Diversity-Management-Diskurs notwendig.

Interessant waren die Einblicke in derzeit noch laufende Projekte, da sich hier Entwicklungen und Trends abzeichneten. Auffallend war die breite theoretische Fundierung der Beiträge, denn noch vor etwa 10 Jahren lagen nur wenige organisationstheoretisch fundierte Arbeiten zum Thema der Tagung vor. So wurde vor allem Joan Ackers Konzept der „gendered organizations“ intensiv rezipiert. Die von Lind (2004) beschriebene mangelnde Theoriegebundenheit im Forschungsfeld Frauen und Wissenschaft scheint damit jedoch noch nicht behoben.

## Literaturverzeichnis

- Acker, Joan. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4 (2), 139–158
- Blättel-Mink, Birgit; Briken, Kendra & Rau, Alexandra. (2010). *Grenzen des Gender Mainstreaming? Professionalisierung der akademischen (Selbst-)Verwaltung und die Beharrlichkeit von „doing gender“*. Projektbericht im Rahmen der Förderung kleiner Frauen- und Genderforschungsprojekte. Zugriff am 20. September 2010 unter [www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/uploads/10112/Grenzen\\_Gender\\_Mainstreaming.pdf](http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/uploads/10112/Grenzen_Gender_Mainstreaming.pdf)
- Lind, Inken. (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick. (CEWS Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung Nr. 2). Bielefeld: Kleine Verlag

## Zu den Personen

*Kathrin Houda*, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen und Lehrbeauftragte. Arbeitsschwerpunkte: Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitiken, Gender und Diversity in Lehre und Beratung

Kontakt: TU Chemnitz, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen, 09107 Chemnitz

E-Mail: [k.houda@chancengleichheit-in-sachsen.de](mailto:k.houda@chancengleichheit-in-sachsen.de)

*Jennifer Jäckel*, M.A. Phil., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Netzwerk Frauenforschung NRW, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Queer Studies, Intersektionalität, Soziale Ungleichheiten, Qualitative Sozialforschung; Redakteurin Freiburger Geschlechterstudien

Kontakt: Netzwerk Frauenforschung NRW, Institut für Berufs- und Weiterbildung, Fakultät für Bildungswissenschaften, Universität Duisburg-Essen, Berliner Platz 6–8, 45127 Essen

E-Mail: [jennifer.jaeckel@uni-due.de](mailto:jennifer.jaeckel@uni-due.de)